

## Основные направления исследования волонтерской деятельности

Корнеева Е.Л.,

*аспирант кафедры индивидуальной и групповой психотерапии факультета консультативной и клинической психологии, ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, alionakorneevea@gmail.com*

Несмотря на рост популярности волонтерского движения в России нельзя не отметить явный разрыв между количеством участников этого движения и количеством людей, потенциально готовых принять в нем участие. Между тем накопление данных о волонтерском движении может способствовать разработке программ вовлечения в него все большего числа людей. Особую значимость это могло бы иметь для молодых людей – с целью не только развития у них особых личностных качеств, но и подготовки к профессиональной жизни. В статье рассмотрены основные направления изучения волонтерства, сформулированные в виде вопросов о предмете исследования: «кто?» – об особенностях волонтеров, «почему?» – о мотивационно-смысловых факторах, «как?» – о практических аспектах данного вида деятельности. Предложены возможные зоны дальнейших изысканий: определение специфики волонтерской деятельности, накопление данных по регионам нашей страны, взгляд на деятельность и ее смысл глазами ее участников (волонтеров и реципиентов помощи), а также развитие культуры бережного отношения к волонтерским ресурсам в целом.

**Ключевые слова:** волонтерство, волонтерская деятельность, волонтер.

### Для цитаты:

*Корнеева Е.Л.* Основные направления исследования волонтерской деятельности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2015. Т. 7. № 1. URL: <http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Korneeva.phtml> (дата обращения: дд.мм.гггг)

### For citation:

Korneeva E.L. The main directions of research volunteer activities [Elektronnyi resurs]. [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie PSYEDU.ru* [Psychological Science and Education PSYEDU.ru], 2015, vol. 7, no. 1. Available at: <http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Korneeva.phtml> (Accessed dd.mm.yyyy). (In Russ., Abstr. in Engl.)

В последние годы в России волонтерство набирает все большую популярность. По данным Росстата, число зарегистрированных негосударственных некоммерческих организаций (НКО) с середины 1990-х гг. увеличилось более, чем в 6 раз [2].

Опыт участия в волонтерской деятельности может являться своеобразной подготовкой к профессиональной деятельности, в особенности в помогающих специальностях, поэтому может рассматриваться как «антропологический, аксиологический и деятельностный ресурс для развития у будущих специалистов нравственных ценностей и профессионально-значимых личностных качеств, таких как эмпатия, толерантность, рефлексивность» [4, с. 148]. Изучение особенностей волонтерской деятельности могло бы позволить лучше понять данный феномен, полученные знания могли бы быть использованы в программах привлечения новых волонтеров [1; 3; 5], а также

в программах обучения, поддержки, профилактики эмоционального выгорания и уходов из деятельности.

Обратимся к определению понятия «волонтерская деятельность».

Большинством авторов в качестве ее отличительной особенности подчеркивается безвозмездный характер оказания помощи на благо другого человека [7]. При этом помощь оказывается внутри определенных рамок [3], связанных с ролью, объемом, временем, частотой, содержанием оказываемой помощи.

В данной статье мы рассмотрим основные направления исследований этого феномена. Авторы большей части работ – ученые из США, Канады, Европы – тех стран, где волонтерская деятельность особенно развита. Например, в 2000 г. в США в волонтерской деятельности было задействовано 44 % взрослого населения (причем эта статистика не учитывает волонтеров пожилого возраста и учащихся) [19].

Множество проанализированных нами исследований по данной теме можно условно разделить на три группы, предмет которых отвечает на вопросы: «Кто?», «Почему?», «Как?».

*Первое направление научных изысканий* может быть сформулирован как ответ на вопрос «Кто?» – кто оказывает помощь, кто такой волонтер? Предметом исследования становится, например, описание социально-экономического портрета волонтера. Анализ исследований волонтеров разных стран показал, что волонтерами чаще являются лица женского пола, состоящие в браке, с образованием выше среднего специального, со свободным графиком работы, с достаточным уровнем здоровья, с доходом выше среднего [13]. За рубежом среди волонтеров также велик процент участия людей пенсионного возраста [26]. Но в большей степени участие связано с доходом, родом деятельности и уровнем образования [29].

Другой кластер исследований данного направления посвящен изучению личностных особенностей волонтеров, среди которых выделяют, например: эмпатию, высокие внутренние стандарты, эмоциональную стабильность, позитивное отношение к себе и к людям, стремление к переживанию собственной эффективности [10].

Некоторые исследователи рассматривали также волонтерские качества через призму эффективности, пытаясь описать тех волонтеров, которые оказываются наиболее успешными в своей работе. В хосписе такими волонтерами оказались те, которые проявляют гибкость, безоценочность, надежны, обязательны, преданы своему делу, самомотивированы, умеют хорошо слушать и общаться, веселиться, способны давать больше, чем получать, работать в команде, обладают эмоциональной зрелостью [23].

На предмет эффективности также исследуются различные волонтерские роли. Для людей, страдающих раком, за которыми волонтеры осуществляли уход и поддержку на дому, наиболее значимыми оказались дружеские отношения (87 %), поход за покупками (83 %), помощь по дому (80 %) [16].

Но здесь мы сталкиваемся с некоторыми вопросами. Имели ли волонтеры эти черты раньше, до того, как начали помогать, или они приобретают их, развивают в процессе оказания помощи? В данном случае было бы полезно лонгитюдное исследование. Дж. Лоди-Смит (J. Lodi-Smith) и др. [24] указывают на взаимное влияние этих двух факторов.

На роль деятельности в процессе становления волонтерских качеств указывают также Дж.А. Груб и Дж.А. Пилавин (J.A. Grube, J.A. Pilavin) [17], которые наряду с общей ролевой идентичностью, не зависящей от контекста деятельности, но включающей в себя индивидуальные характеристики волонтера и его функциональные (или изначальные) мотивы, выделяют также контекстуальную ролевую идентичность, подразумевая те

качества, которые развиваются у волонтера в ходе его участия в помогающей деятельности — в ходе взаимодействия в определенном контексте.

*Второе направление исследований* в области волонтерства посвящено поиску причин участия и может быть сформулировано в форме вопроса «**Почему?**». Почему они занимаются этим? Что движет ими? Большинство авторов выделяют две группы мотивационных факторов: внешние (стремление снизить налоги, приобрести опыт работы, полезные знания и навыки) и внутренние (помочь людям, быть нужными и полезными для общества, самореализация и личностный рост) [11; 13; 20].

В более развернутом варианте, в зависимости от степени интернализации мотивационных факторов, они могут распадаться на внутреннюю мотивацию (помощь другим приносит радость), интегрированную мотивацию (волонтерство становится важной частью идентичности), идентифицированную мотивацию (волонтерская помощь поддерживает важные личные мотивы), контролируемую мотивацию (делать что-то, чтобы получить что-либо или избежать наказания или чувства вины) и экстернальную мотивацию (побуждаемую внешними требованиями, например, образовательного учреждения) [30].

Другой подход к исследованию волонтерской мотивации заключается в попытке выделения основных тематических групп мотивационных факторов (часто с использованием технологии факторного анализа). Например, у волонтеров, помогающих пожилым людям с болезнью Альцгеймера, такими мотивами оказались [28]: убежденность (альтруистическая мотивация), обязательство (согласно религиозным, этическим и другим убеждениям), самореализация (саморазвитие, приобретение опыта, обучение новым навыкам и т. д.). В то же время ведущим механизмом, лежащим в их основе, является идентификация с тем человеком, кому оказывается помощь, и фактор взаимности. Так, было показано, что зачастую волонтеры в прошлом сами имели опыт ухода за больными. Таким образом, пройдя через данное испытание, они стремятся каким-то образом помочь другим справиться с подобной ситуацией или завершить процесс горевания по умершему близкому человеку. Идентифицируясь, таким образом, с человеком, которому оказывается помощь, волонтер устанавливает с ним близкие отношения, развивает и углубляет их, и это побуждает его помогать дальше.

Обширное исследование Е. Клэри (E. Clary) и его коллег [13], ставшее классическим, позволило выделить шесть основных мотивов для участия в волонтерской деятельности: ценности (реализация альтруистических ценностей в волонтерской помощи), понимание (научиться чему-то, узнать что-то новое), социальный мотив (быть в дружеских отношениях с кем-то, быть ценным для другого человека), карьера (улучшить свой карьерный опыт), защитный мотив (компенсация негативных чувств – вины, печали), самосовершенствование (улучшение самооценки, удовлетворенности, личностный рост).

При этом, отмечается связь мотиваторов с возрастом: для молодых волонтеров более значимым является саморазвитие, в то время как для волонтеров пожилого возраста – делать что-то полезное и нужное, чувствовать свою значимость в обществе, следуя чувству долга (религиозного, социального) [11].

Таким образом, многими авторами волонтерская мотивация подразделяется на причины, связанные с Я (мотивация саморазвития, получение опыта, навыков работы, личный интерес), и причины, связанные с другим человеком (альтруистическая мотивация – помощь другому человеку). Порой данная дихотомия особо подчеркивается, когда есть стремление обнаружить «истинные» причины волонтерства – ради чего или кого помогают волонтеры: ради других или ради себя?

Хотя, на наш взгляд, такое противопоставление не совсем уместно, этично и продуктивно и относится, скорее, к философскому вопросу о природе человеческого

поступка. К тому же это может быть вопрос формулировки, который будет зависеть от специфики организации исследования (опросники с перечнем вариантов ответа или интервью со свободно возникающими темами), особенностей самопрезентации участников исследования и степени их рефлексивности.

Е. Клэри и М. Шнайдер (E. Clary, M. Snyder) [13] утверждают, что ни одна из этих мотиваций не может быть рассмотрена в отдельности друг от друга, потому что волонтеры упоминают их обе, и в основании одного и того же мотивационного фактора могут лежать альтруистические и эгоистические установки.

Многими исследователями подчеркивается значимость отношений внутри волонтерской группы: принадлежность к определенной группе людей (община, волонтерская группа), общение с интересными людьми, и т. д., а также с лидером волонтерской организации [12].

Мотивационно-смысловые аспекты волонтерской деятельности изучают также через призму «бонусов», или преимуществ, которые она сулит ее участникам. Их можно подразделить на следующие группы: практические (приобретение новых знаний и навыков), социальные (умение находить язык с разными людьми, чувство общности с другими волонтерами и со всем человечеством, социальная интеграция [17]), духовные (открытие веры, духовной стороны жизни), психо-физиологические (улучшение самочувствия и укрепление физического здоровья, увеличение продолжительности жизни [28], снижение риска развития депрессии [14; 20], развитие человеческих качеств (терпения, честности, доверия, человечности, надежды, мужества) [29].

Одна из проблем данного поля исследований – отсутствие устоявшегося терминологического аппарата. Авторы используют понятия «мотивация», «мотиваторы», «мотивационные факторы», «мотивировки» и т. д. без четкого их разграничения.

К тому же в англоязычной литературе понятие «мотивация» зачастую является синонимичным понятию «смысл деятельности», в то время как в русскоязычной литературе эти понятия обычно строго разделены. Поэтому, возможно, было бы правильнее отнести данное поле исследований к мотивационно-смысловой сфере, включив туда исследования, предмет которых направлен на изучение движущих механизмов деятельности, поведения, направленности личности.

Из методического инструментария, помимо различных опросников и стандартизированных методов, используются также качественные методы исследования – интервью, фокус-группы, когда фиксируется, какие темы возникают у людей, рассказывающих о своем опыте оказания помощи, и эти темы, следуя логике анализа текста, классифицируются как смысловые категории.

Так, у волонтеров, помогающих в области паллиативной медицины, звучали следующие темы: свобода и выбор (включенность всей личности, а не исполнение роли, ощущение нужности дела, бескорыстная помощь, открытая гибкая среда; можно делать то, к чему готовы и что нравится), эмоциональная гибкость (проживание потерь прошлого, личностный рост, чувство общности), расширяющаяся перспектива (установление глубоких отношений и расширение личных границ, переосмысление своей жизни, изменение отношения к смерти, большая ценность жизни) [18].

На наш взгляд, уход от более ретроспективного и статичного вопроса «почему?», который зачастую не учитывает динамику мотивов и смыслов в ходе деятельности, в сторону вопроса «ради чего?», стремления понять, что приобретают волонтеры в ходе оказания помощи, какой смысл несет эта деятельность для них, какое место в их жизни занимает, – может быть более благотворен и этичен. Вместо того чтобы определять извне ценностные выборы участников, мы могли бы предоставить право высказаться самим

волонтерам как участникам этого процесса, чтобы деликатно и с уважением отнестись к «собственно человеческому в человеке» [6].

*Третье направление исследований* может быть обозначено вопросом «**Как?**» – исследователи обращаются к практическим аспектам данной деятельности. Как мы можем продвигать волонтерские проекты? Как подбирать новых волонтеров, адаптировать их, обучать, поддерживать, чтобы предотвратить их уходы? Каковы основные сложности, с которыми сталкивается волонтер?

Например, у волонтеров хосписа это могут быть: нехватка времени, депрессивная природа работы, коммуникативные сложности, недостаток поддержки и оценки со стороны администрации и медперсонала [16], ощущение использованности, встреча с пациентом на позднем этапе его болезни, невозможность делать больше и помогать пациентам и их семьям [14].

Организационные трудности также оказывают существенное негативное влияние на решение продолжать (особенно на первом этапе вхождения в деятельность): неадекватность вводного курса волонтерским задачам и роли, бюрократические сложности (задержки в ходе проверки в службе безопасности, оформления договоров) [30].

Отношения с лидером волонтерской группы тоже могут стать критичными для продолжения деятельности, потому что они не только необходимы для координации деятельности в целом, но и оказывают мотивирующее воздействие. Здесь могут возникать следующие виды проблем: недостаток кооперации (непринятие правил и норм организации) и непризнание лидера группы (негативное отношение, несогласие с лидером). От того, насколько волонтер идентифицирует себя с той или иной волонтерской организацией, будет зависеть и чувство его удовлетворенности от своего труда, готовности к сотрудничеству и преданности делу и группе, а также чувство гордости и уважения [12].

Другой кластер исследований данного направления посвящен удовлетворенности, анализу причин уходов и выработке стратегий удержания. Для того чтобы человек продолжал заниматься этим делом, необходимы соответствующий социальный контекст, удовлетворение потребностей, мотивация. Должны быть удовлетворены три основные потребности: потребность в автономии; переживание собственной компетентности; ощущение связи с другими людьми [15].

Удовлетворенность, с одной стороны, оказывает благотворное влияние на климат внутри организации, а с другой – способствует развитию и укреплению внутренней мотивации и автономии. Благоприятная атмосфера внутри волонтерской организации достигается путем установления внутригрупповых социальных связей, для которых характерны хорошие отношения в сочетании с чувством долга и ответственности по отношению к другим участникам [21].

На основании данных отечественных исследований выделяют следующие показатели удовлетворенности волонтерской работой: 1) удовлетворенность организацией; 2) удовлетворенность выполняемой работой; 3) удовлетворенность условиями труда; 4) удовлетворенность слаженностью действий участников [8].

Неудовлетворенность в зависимости от степени своей осознанности может быть выражена фрустрацией и ригидностью (при неосознанной неудовлетворенности, неосознанном вытеснении смысла) или агрессией (при осознанной неудовлетворенности) [9].

Многими авторами делается вывод о связи уходов с неудовлетворением первоначальных или функциональных мотивов. Делается логический вывод о том, что их реализация ведет к продолжению данной деятельности, а недостаток — к уходам [8]. В то

же время было показано значительное влияние контекстуальных факторов [24]: личные обстоятельства (возраст и состояние здоровья), особенности среды (семья и работа, волонтерская организация, изменение удаленности от места оказываемой помощи) [25].

Д. Харрисон (D.A. Harrison ) [21] полагает, что распределение времени участия волонтеров в какой-либо организации – эпизодичный и сложный вопрос. Они постоянно соприкасаются со следующими четырьмя аспектами, основанными на их прошлом опыте и ожиданиями от будущего: 1) потенциальная отдача в будущем от волонтерской деятельности; 2) степень важности оценки волонтерского труда со стороны окружающих; 3) возможности волонтерства; 4) ясность преимуществ данной деятельности.

Для удержания и развития волонтерского сектора внутри организации предлагается множество программ сопровождения [26; 31]. Система включает в себя: тщательный отбор кандидатов, согласно требованиям, предъявляемым содержанием и форматом оказываемой помощи (часто с привлечением специальных рекрутинговых агентств); вводный курс (инструктаж для обозначения функционала, правил, разграничений функций с персоналом, а также обучающий блок, знакомящий с возрастными, психологическими, физиологическими особенностями людей, которым оказывается помощь, условиями их проживания и т. д.); длительную стажировку под руководством опытного наставника и последующий постоянный контроль качества работы с заключением по прошествии испытательного срока (в среднем от 6 мес. до 1 года) о профпригодности данного волонтера. Кроме того, организуются регулярные встречи волонтеров для создания и поддержания единой корпоративной культуры, профилактики развития синдрома эмоционального выгорания и уходов из деятельности.

К сожалению, в нашей стране в связи с тем, что волонтерство – относительно новое явление, отмечается острая нехватка такого рода программ, а также специалистов-координаторов, обладающих психологическими знаниями и навыками и в то же время хорошо знакомых с реалиями волонтерского мира.

К тому же, на наш взгляд, у нас пока еще недостаточно развита культура бережного отношения к волонтерским ресурсам. Поскольку данная деятельность нацелена на достижение блага для другого человека [7], зачастую потребности, сложности, вопросы, с которыми сталкиваются волонтеры, могут восприниматься не с должным вниманием, а скорее как нечто побочное по отношению к главной цели. А если результат работы недооценивается, то снижается и позитивное влияние этой деятельности на личность волонтера и его жизнь в целом [22]. Когда удельный вес проблем перевешивает получаемые «бонусы» и волонтерство превращается в бремя, есть риск развития симптомов эмоционального выгорания и ухода из деятельности.

Итак, как мы убедились, зарубежные авторы проявляют большой интерес к этому виду деятельности, в то время как исследований, проведенных на нашей отечественной выборке, в условиях нашей страны, – явно недостаточно. Особенно велика потребность в них в связи с ростом этого движения в последние годы. Наш обзор показывает, что те вопросы, которые ставятся исследователями («Кто? – о людях, которые принимают участие в волонтерской деятельности, «Почему?» – о ее побудительных причинах, «Как?» – о практических аспектах деятельности), не исчерпывают всех аспектов данного феномена.

Пытаясь охватить различные аспекты волонтерства, мы едва ли можем ответить на вопрос «Что?» – что представляет собой волонтерская деятельность? На наш взгляд, данная деятельность не может быть рассмотрена как любой другой вид деятельности, поскольку такие ее ключевые характеристики, как безвозмездный характер оказания помощи, добровольное, необязательное участие, направленное на благо другого человека, – уже отличают ее от всех остальных видов занятий. Есть серьезная опасность смотреть на волонтеров как на тех же сотрудников, но работающих бесплатно [30], предъявляя к ним те

же требования или, наоборот, лишая их определенных прав и полномочий. Между тем более подробное изучение и осмысление данной деятельности могло бы иметь также и теоретическую значимость – помогло бы соприкоснуться с «собственно человеческим в человеке» [6].

Ввиду специфичности и трудности оценки волонтерской деятельности по этическим соображениям, возможно, было бы полезно взглянуть на нее глазами ее участников. Что она означает для самих волонтеров, а также для людей, принимающих помощь? К сожалению, голос реципиентов помощи практически не слышим, он не учитывается в исследованиях волонтерской деятельности. А это может приводить к неэффективности и неконтролируемости оказываемой помощи.

Необходимо ввести в изучение данного феномена еще один ракурс: нужно попытаться не извне – наблюдая и оценивая, а изнутри – со стороны ее участников раскрыть смысл происходящего, тогда, с учетом видения этого процесса глазами его участников, мы составим более объемную картину. А полученные данные могли бы быть использованы при составлении программ привлечения и поддержки волонтеров.

Развитие культуры внимания и бережного отношения к волонтерским ресурсам у нас в стране помогло бы снизить число уходов и вероятность развития симптомов эмоционального выгорания, способствовать созданию более благоприятного климата внутри волонтерских организаций и достижению взаимного обогащения и увеличение числа как волонтеров, так и людей, которым они помогают.

## Литература

1. *Ахметгалеев Э.Д.* Формирование профессиональной направленности будущего социального работника в процессе участия в студенческом волонтерском движении: Дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2009. 214 с.
2. *Бодренкова Г.П.* Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике : Учебно-метод. пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. 320 с.
3. *Вандышева Л.В.* Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2006. 218 с.
4. *Екимова С.Г.* Волонтерская деятельность как ресурс личностно-профессионального развития будущих специалистов по социальной работе: Дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2010. 226 с.
5. *Латюшин Я.В.* Формирование профессионально важных качеств волонтеров-консультантов антинаркотических программ: Дис. ... канд. психол. наук. Челябинск, 2004. 209 с.
6. *Лэнгле А.* Дороги, ведущие к смыслу // Журнал практической психологии и психолоанализа. 2004. № 4. С. 20–27.
7. *Маковой Н.В.* Педагогические условия подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. Благовещенск, 2006. 171 с.
8. *Потапова Н.А.* Групповые и личностные факторы социально-психологического климата волонтерских объединений: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006. 215 с.
9. *Соловьева С.А.* Динамика ценностно-смысловой сферы личности в период молодости в зависимости от типа осмысленности жизни: Дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2011. 236 с.
10. *Allen N.J., Rushton J.P.* Personality characteristics of community mental health volunteers a review // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 1983. Vol. 12 (1). P. 36–49. doi: 10.1177/089976408301200106.
11. *Anderson J.C., Moore L.F.* The Motivation to volunteer // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 1978. Vol. 7 (30). P. 120–129. doi: 10.1177/089976407800700312.

12. *Boezeman E.J., Ellemers N.* Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction // *Leadership*. 2014. Vol. 10 (2). P. 160–173. doi: 10.1177/1742715012467487.
13. *Clary E.G., Snyder M.* The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations // *Current Directions in Psychological Science*. 1999. Vol. 8 (5). P. 156–159.
14. *Claxton-Oldfield S., Claxton-Oldfield J.* Some common problems faced by hospice palliative care volunteers // *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*. 2008. Vol. 25 (2). P. 121–126. doi: 10.1177/1049909106289079.
15. *Deci E.L., Ryan R.M.* The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // *Psychological Inquiry*. 2000. № 11. P. 187–223.
16. *Groger L.* Doing good for the aged : volunteers in an ombudsman program // *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. 2004. Vol. 33 (2). P. 175–176.
17. *Grube J.A., Piliavin J.A.* Role identity, organizational experiences, and volunteer performance // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2000. Vol. 26 (9). P. 1108–1119.
18. *Guirguis-Younger M., Grafanaki S.* Narrative accounts of volunteers in palliative care settings // *American Journal of Hospice and Palliative Care*. 2008. Vol. 25 (1). P. 16–23. doi: 10.1177/1049909107310137.
19. *Hall M., McKeown L., Roberts K.* Caring Canadians, involved Canadians: Highlights from the 2000 national survey of giving, volunteering and participating // Catalogue no. 71-542-XPE. Ottawa: Statistics Canada, 2001. 87 p.
20. *Hank K., Erlinghagen M.* Volunteering in «Old» Europe: patterns, potentials, limitations // *Journal of Applied Gerontology*. 2010. Vol. 29 (1). P. 3–20. doi:10.1177/0733464809333884.
21. *Harrison DA.* Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter // *Journal of Applied Psychology*. 1995. Vol. 80 (3). P. 371–385.
22. *Konrath S., Fuhrel-Forbis A., Lou A., Brown S.* Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults // *Health Psychology*. 2012. № 31. P. 87–96.
23. *Lamb H.D., Aubin T., Foster M.* Characteristics of most effective and least effective hospice volunteers: A preliminary study // *American Journal of Hospice and Palliative Care*. 1985. Vol. 2 (5). P. 42–45. doi: 10.1177/104990918500200107.
24. *Lodi-Smith J., Roberts B.W.* Social Investment and Personality: A meta-analysis of the relationship of personality traits to investment in work, family, religion, and volunteerism // *Personality and Social Psychology Review*. 2007. Vol. 11 (1). P. 68–86. doi: 10.1177/1088868306294590.
25. *McLennan J., Birch A., Cowlshaw S., Hayes P.* I quit! Leadership and satisfaction with the volunteer role: Resignations and organizational responses // Paper presented at the Australian Psychological Society Annual Conference. Hobart, Australia, 2008. P. 214–219.
26. *Netting F.E., Thibault J.M.* Using volunteers with the elderly in health care settings // *Journal of Applied Gerontology*. 1986. Vol. 5 (2). P. 139–145. doi: 10.1177/073346488600500204.
27. *Owen-Still S.* Spiritual caregiving: A philosophy for the volunteer-intensive hospice program // *American Journal of Hospice and Palliative Care*. 1985. Vol. 2 (32). P. 35–44.
28. *Pillemer K., Landreneau L.T., Sutor J.J.* Volunteers in a peer support project for caregivers: What motivates them? // *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*. 1996. Vol. 11. P. 13–19. doi: 10.1177/153331759601100504.
29. *Rawlins T.D., Houska A.* Motivations and satisfactions of the hospice of wichita volunteer: implications for marketing // *American Journal of Hospice and Palliative Care*. 1986. Vol. 3 (4). P. 15–18. doi: 10.1177/104990918600300410.
30. *Warren J., Garthwaite K.* We are volunteers and that sometimes gets forgotten': exploring the motivations and needs of volunteers at a healthy living resource centre in the North East of England // *Perspectives in Public Health (Impact Factor: 1.09)*. 2014. № 4. doi: 10.1177/1757913914529559.



31. *Wilson P.E.* Hospice volunteer training: Making the experience more meaningful // *American Journal of Hospice and Palliative Care.* 2000. Vol. 17 (2). P. 107–110. doi: 10.1177/104990910001700210.

## The Main Directions of Research Volunteer Activities

**Korneeva E.L.,**

*Postgraduate student, Chair of individual and group psychotherapy, Faculty Advisory and Clinical Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, alionakorneeva@gmail.com*

---

Despite the growing popularity of the volunteer movement in Russia, there is a clear gap between the number of participants in this movement, and the number of people potentially ready to participate in it. Meanwhile, the accumulation of data on volunteering can contribute to the development of programs to involve more and more people. This might have a special significance for young people - not only for the development of special personal qualities, but also for professional life preparation. The article describes the main areas of study of volunteerism, formulated in the form of questions about the subject: "Who?" - about the features of the volunteers, "Why?" - about the motivational factors of meaning, "How?" - about the practical aspects of this type of activity. The possible areas for further research include determining the specificity of voluntary activity, the accumulation of data on Russian regions, looking at the work and its meaning through the eyes of its members (volunteers and recipients of assistance), as well as the development of respect for the culture of volunteer resources in general.

**Keywords:** volunteer, volunteering.

---

### References

1. Akhmetgaleev E.D. Formirovanie professional'noi napravlenosti budushchego sotsial'nogo rabotnika v protsesse uchastia v studencheskom volonterskom dvizhenii. Diss. kand.ped.nauk. [Formation of professional orientation future social worker while participating in a student volunteer movement. Ph. D. (Pedagogy) diss.]. Kazan', 2009. 214 p.
2. Bodrenkova G.P. Sistemnoe razvitie dobrovol'chestva v Rossii: ot teorii k praktike /uchebno-metodicheskoe posobie [Systematic development of volunteerism in Russia: from theory to practice]. Moscow: ANO «SPO SOTIS», 2013. 320 p.
3. Vandysheva L.V. Formirovanie gotovnosti budushchikh spetsialistov po sotsial'noi rabote k volonterskoi deiatel'nosti. Diss. kand. ped. nauk [Formation of readiness of the future of social work professionals to volunteer activities. PhD (pedagogy) diss. ]. Samara, 2006. 218 p.
4. Ekimova S.G. Volonterskaia deiatel'nost' kak resurs lichnostno-professional'nogo razvitiia budushchikh spetsialistov po sotsial'noi rabote. Diss. kand. ped. nauk. [Volunteering as a resource for personal-professional development of the future of social work. PhD (pedagogy) diss.]. Khabarovsk, 2010. 226 p.
5. Latiushin Ia.V. Formirovanie professional'no vazhnykh kachestv volonterov-konsul'tantov antinarkoticheskikh programm. Diss. kand. psikh. nauk. [Formation of professionally important

qualities of volunteer counselors anti-drug programs. PhD (psychology) diss.]. Cheliabinsk, 2004. 209 p.

6. Lenge A. Dorogi, vedushchie k smyslu [Roads leading to the sense]. *Zhurnal prakticheskoi psikhologii i psikholoanaliza* [Journal of Applied Psychology and psychoanalysis], 2004, no. 4, pp.20-27.

7. Makovei N.V. Pedagogicheskie usloviia podgotovki studentov vuzov k volonterskoi deiatel'nosti. Diss. kand. psikhol. nauk. [Pedagogical conditions of preparation of university meaningfulness of life. PhD (psychology) diss.]. Blagoveshchensk, 2006. 171 p.

8. Potapova N.A. Gruppovye i lichnostnye faktory sotsial'no-psikhologicheskogo klimata volonterskikh ob"edinenii. Diss. kand. psikhol. nauk.[Group and personal factors of socio-psychological climate of volunteer associations. Ph. D. (Psychology) diss.]. St. Petersburg, 2006. 215 p.

9. Solov'eva S.A. Dinamika tsennostno-smyslovoi sfery lichnosti v period molodosti v zavisimosti ot tipa osmyslennosti zhizni. Diss. kand. psikhol. nauk.[Dynamics of value-semantic sphere of the person in the period of youth, depending on the type of meaningfulness of life. Ph. D. (Psychology) diss.]. Kazan'. 2011. 236 p.

10. Allen N.J., Rushton J. P. Personality characteristics of community mental health volunteers a review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1983. Vol. 12, no.1, pp. 36–49. DOI: 10.1177/089976408301200106

11. Anderson J. C., Moore L. F. The Motivation To Volunteer. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1978. Vol. 7, no. 30, pp. 120–129. DOI: 10.1177/089976407800700312

12. Boezeman E.J. and Ellemers N. Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, 2014. Vol. 10, no. 2, pp. 160–173. DOI: 10.1177/1742715012467487

13. Clary E. G., Snyder M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 1999. Vol. 8, no. 5, pp. 156-159.

14. Claxton-Oldfield S, Claxton-Oldfield J. Some Common Problems Faced by Hospice Palliative Care Volunteers. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 2008. Vol. 25, no. 2, pp. 121–126. DOI: 10.1177/1049909106289079.

15. Deci E. L., Ryan R. M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, no.11, pp. 187-223.

16. Groger L. Doing Good for the Aged : Volunteers in an Ombudsman Program. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 2004. Vol. 33, no. 2, pp. 175–176.

17. Grube JA and Piliavin JA. Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000. Vol. 26, no. 9, pp. 1108–1119.

18. Guirguis-Younger M.,Grafanaki S. Narrative Accounts of Volunteers in Palliative Care Settings. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 2008. Vol. 25, no.1, pp. 16–23. DOI: 10.1177/1049909107310137

19. Hall M., McKeown L., Roberts, K. Caring Canadians, involved Canadians: Highlights from the 2000 national survey of giving, volunteering and participating. Catalogue no. 71-542-XPE. Ottawa: Statistics Canada, 2001. 87 p.

20. Hank K., Erlinghagen M. Volunteering in "Old" Europe: Patterns, Potentials, Limitations. *Journal of Applied Gerontology*, 2010. Vol. 29, no. 1, pp. 3–20. DOI:10.1177/0733464809333884

21. Harrison DA. Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter. *Journal of Applied Psychology*, 1995. Vol. 80, no. 3, pp. 371–385.
22. Konrath S, Fuhrel-Forbis A, Lou A, Brown S. Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 2012, no. 31, pp. 87–96.
23. Lamb H.D, Aubin T., Foster M. Characteristics of most effective and least effective hospice volunteers: A preliminary study. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 1985. Vol. 2, no. 5, pp. 42–45. DOI: 10.1177/104990918500200107.
24. Lodi-Smith J., Roberts B.W. Social Investment and Personality: A Meta-Analysis of the Relationship of Personality Traits to Investment in Work, Family, Religion, and Volunteerism. *Personality And Social Psychology Review*, 2007. Vol. 11, no. 1, pp. 68–86. DOI: 10.1177/1088868306294590.
25. McLennan J, Birch A, Cowlishaw S and Hayes P. I quit! Leadership and satisfaction with the volunteer role: Resignations and organizational responses. Paper presented at the Australian Psychological Society Annual Conference, Hobart, Australia, 2008, pp. 214–219.
26. Netting F. Ellen, Thibault J.M. Using Volunteers with the Elderly in Health Care Settings. *Journal of Applied Gerontology*, 1986. Vol. 5, no. 2, pp. 139– 145. DOI: 10.1177/073346488600500204
27. Owen-Still S. Spiritual caregiving: A philosophy for the volunteer-intensive hospice program. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 1985. Vol 2, no. 32, pp. 35 – 44.
28. Pillemer K., Landreneau L. T., Sutor J. J. Volunteers in a peer support project for caregivers: What motivates them? *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, 1996, no.11, pp. 13–19. DOI: 10.1177/153331759601100504
29. Rawlins T.D., Houska A. Motivations and satisfactions of the Hospice of Wichita Volunteer: Implications for marketing. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 1986. Vol. 3, no. 4, pp. 15–18. DOI: 10.1177/104990918600300410
30. Warren J. and Garthwaite K. We are volunteers and that sometimes gets forgotten': exploring the motivations and needs of volunteers at a healthy living resource centre in the North East of England. *Perspectives in Public Health* (Impact Factor:1.09), 2014, no.4. DOI: 10.1177/1757913914529559
31. Wilson P. E. Hospice volunteer training: Making the experience more meaningful. *American Journal of Hospice and Palliative Care*, 2000. Vol. 17, no. 2, pp. 107–110. DOI: 10.1177/104990910001700210